

# 改正育児・介護休業法等について

## 福井労働局雇用環境・均等室

### R7.9.5説明資料

1

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月24日成立、5月31日公布）

厚生労働省  
育介法HP



#### 改正の趣旨

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

#### 改正の概要

##### 1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。  
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

##### 2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

##### 3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

#### 施行期日

令和7年4月1日（但し2③は公布日、1④及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日（令和7年10月1日）

2

【1】育児休業 賃金の支払義務なし／育児休業給付(賃金の67%又は50%)、 <b>出生後休業支援給付金(賃金の13%を育児休業給付に上乗せ)あり</b>		
□ 子が1歳(保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳)に達するまでの育児休業の権利を保障 ※子が1歳に達するまでの間に原則2回まで分割して取得可能		
【2】出生時育児休業(産後パパ育休)賃金の支払義務なし／育児休業給付(賃金の67%)、 <b>出生後休業支援給付(賃金の13%を育児休業給付に上乗せ)あり</b>		
□ 子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業(産後パパ育休)の権利を保障 ※2回に分割して取得可能、【1】の育児休業とは別に取得可能		
【3】子の看護等休暇 賃金の支払義務なし／ <b>取得事由の追加(感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式・卒園式への参加)・勤続6か月未満労働者の労使協定除外の仕組みを廃止(★)</b>		
□ <b>小学校3年生修了</b> までの子の養育のために年5日(2人以上であれば年10日)を限度として取得可能(1日又は時間単位)		
【4】所定外労働・時間外労働・深夜業の制限		
□ <b>小学校就学前</b> の子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限(残業の免除)(令和7年4月施行) □ 小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限 □ 小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合、深夜の時間帯(午後10時から午前5時まで)における就労を制限		
【5】所定労働時間の短縮措置等 <b>代替措置のメニューにテレワークを追加(★)</b> 短縮時間分の賃金支払義務なし／ <b>2歳迄の育児時短就業給付(時短中賃金の10%)あり</b>		
□ 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置(1日原則6時間)を義務付け		
【6】柔軟な働き方を実現するための措置(◆)		
□ 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者について、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置(※)を講じ、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付け ※①始業時刻等の変更 ②テレワーク等 ③短時間勤務 ④養育両立支援休暇の付与、⑤その他働きながら子を養育しやすくするための措置 のうち事業主が2つを選択		
【7】個別の周知・意向確認、個別の意向聴取・配慮(◆)、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置		
□ 事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別の制度周知・休業取得意向確認を義務付け □ <b>事業主に、子が3歳になる前の適切な時期にある労働者に対する【6】で講じた措置の個別の制度周知・利用意向確認を義務付け</b> □ <b>事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者及び子が3歳になる前の適切な時期にある労働者に対する個別の意向聴取・配慮を義務付け</b> □ 事業主に、育児休業及び出生時育児休業(産後パパ育休)の申出が円滑に行われるようにするための研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講ずることを義務付け		
【8】育児休業の取得状況の公表		
□ 常時雇用する労働者数が <b>300人超(★)</b> の事業主に、毎年少なくとも1回、男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務付け		
【9】不利益取扱いの禁止等		
□ 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止 □ 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け		
【10】実効性の確保		
□ 苦情の自主的解決・紛争解決援助、調停 □ 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告 □ 勧告に従わない場合の企業名等の公表 ※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能		

【1】介護休業 賃金の支払義務なし／介護休業給付(賃金の67%)あり		
□ 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障 ※有期雇用労働者は、下記の要件を満たせば取得可能 「休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約(更新される場合には、更新後の契約)期間が満了することが明らかでないこと」		
【2】介護休暇 賃金の支払義務なし		
□ 介護、その他の世話をする場合に年5日(対象家族が2人以上であれば年10日)を限度として取得できる(1日又は時間単位) <b>※雇用継続期間6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みを廃止</b>		
【3】所定外労働・時間外労働・深夜業の制限		
□ 対象家族の介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限(残業の免除) □ 対象家族の介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限 □ 対象家族の介護を行う労働者が請求した場合、深夜の時間帯(午後10時から午前5時まで)における就労を制限		
【4】所定労働時間の短縮等の措置(選択的措置義務)		
□ 対象家族の介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務付け ①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置		※介護のためのテレワークを努力義務化
【5】個別の周知・意向確認、介護休業・介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境整備の措置		
□ 事業主に、対象家族の介護に直面した旨の申出をした労働者に対する介護休業・介護両立支援制度等の個別の制度周知・利用意向確認の義務付け □ 事業主に、介護休業等の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備の措置を講ずることを義務付け		
【6】介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供		
□ 事業主に、労働者が対象家族の介護に直面する前の早い段階(40歳等)に介護休業及び介護両立支援制度等に関する情報提供のための措置を講ずることを義務付け ※介護両立支援制度等：i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限(残業の免除)に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、 v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置		
【7】不利益取扱いの禁止等		
□ 事業主に、労働者が介護休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止 □ 事業主に、上司・同僚等からの介護休業等に関するハラスメントの防止措置を講ずることを義務付け		
【8】実効性の確保		
□ 苦情の自主的解決・紛争解決援助、調停 □ 報告の徴収並びに助言、指導及び勧告 □ 勧告に従わない場合の企業名等の公表 ※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能		



# 令和7年4月1日施行の内容（育児関係）

## 1 子の看護等休暇制度について就業規則の変更が必要です！【年齢引上げ】

小学校3学年修了（9歳に達する以後の最初の3月31日）までの子を養育する労働者が申し出たときは、1年度に5日（子が2人以上の場合は10日）の子の看護等休暇を与えなければなりません（改正法施行前の対象年齢：小学校就学の始期に達するまで）。

休暇取得事由に、①病気・けが、②予防接種・健康診断に加えて、  
③感染症に伴う学級閉鎖、④入園（入学）式、卒園式が追加されました



## 2 子の看護等休暇制度の労使協定による対象除外者の一部削除が必要です！【除外要件緩和】

改正法施行前に労使協定締結により、看護休暇制度利用対象者から除外できる労働者は、  
①週の所定労働日数が2日以下、②継続雇用期間6か月未満の2種類でしたが②が撤廃されました。

※労使協定とは…  
労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定をいいます

## 3 育児のための所定外労働の制限の制度について就業規則の変更が必要です！【年齢引き上げ】

小学校就学前の子を養育する労働者が請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させることはできません（改正法施行前の対象年齢：3歳未満）。



## 4 毎年1回、男性の育児休業等の取得状況を公表しなければなりません（※300人超の企業対象）【規模拡大】

男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」を年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内にインターネット等で公表が必要です（改正法施行前は従業員1,000人超の企業が義務対象）。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト

両立支援のひろば

<https://ryouritsushihiroba.go.jp/>



## 5 働き方の選択肢にテレワークの追加

（1）法に基づき3歳までの子を養育する労働者について短時間勤務の措置（1日6時間）を講じることが義務付けられていますが、6時間の制度を講じることが困難と認められる具体的な業務が一部あり、その業務に従事する労働者がいる場合のみ、労使協定を締結し除外規定を設けたうえで、その除外された業務従事者に対して代替措置を講ずる必要があります。

改正法施行前に定められていた代替措置は ①育児休業に関する制度に準ずる措置、②フレックスタイム制、③始業・終業事項の繰上げ・繰下げ、④保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、の4種類でしたが、改正法施行後は、⑤テレワークが追加されました。

（2）3歳未満の子を養育する労働者が、法に定める義務の制度の他に、複数の制度を利用できるよう措置を講じることが努力義務とされていますが、その中にテレワークが追加されました。



# 令和7年4月1日施行（介護関係）

## 1 介護休暇制度の労使協定による対象除外者の一部削除が必要です！【除外要件緩和】

要介護状態にある対象家族の介護等を行う労働者が申し出たときは、1年度に5日（家族が2人以上の場合は10日）の介護休暇を与えなければなりません。

改正法施行前に労使協定締結により、介護休暇制度利用対象者から除外できる労働者は、  
①週の所定労働日数が2日以下、②継続雇用期間6か月未満の2種類でしたが②が撤廃されました。



## 2 介護休業等取得しやすい雇用環境の整備が必要です！【新設】

介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、

①から④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①介護休業・介護両立支援制度等（※）に関する研修の実施
- ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③自社の労働者の介護休業・介護両立支援制度等の取得の事例の収集・提供
- ④自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得促進に関する方針の周知

※介護両立支援制度等…

介護休暇、所定外労働の制限に関する制度、時間外労働・深夜業の制限に関する制度、所定労働時間の短縮等の措置をさします

## 3 介護に直面した申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認が必要です！【新設】

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、①から③の全ての事項の周知と、介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を面談、書面交付等により個別に行わなければなりません。

- ①介護休業・介護両立支援制度（制度の内容など）
- ②介護休業・介護両立支援制度の申出先（例：「人事部」など）
- ③介護休業給付金に関すること



## 4 介護に直面する前の早い段階での介護関係制度等の情報提供が必要です！【新設】

労働者が40歳に達する日の属する年度、40歳に達した日の翌日から1年間のいずれかの期間に、3の①から③の事項について情報提供を面談、書面交付等により行わなければなりません。

## 5 働き方の選択肢にテレワークの追加

要介護状態の対象家族を介護する労働者が法に定める義務の制度の他に、複数の制度を利用できるよう措置を講じることが努力義務とされていますが、その中にテレワークが追加されました。

## 8



## 2 育児・介護休業等取得しやすい雇用環境整備の実施

育児・介護のための雇用環境整備の措置を①研修、②相談窓口設置、  
③休業等取得事例収集提供、④取得促進方針周知の中から1つ以上実施が必要。  
(以下資料は厚生労働省規定例HP掲載、右下資料は福井労働局HP掲載)

育児休業取得促進方針・窓口周知例

我が社は仕事と育児を両立する社員を積極的にサポートします！

社長からのメッセージ

～我が社の目標～  
男性の育児休業・出生時育児休業取得率  
女性の育児休業取得率●●%以上

育児休業、出生時育児休業を積極的に取得していただくために、  
●就業規則に1年以上は等と育児の両立に関する規定を設けています。  
●妊娠・出産(本人又は配偶者)の発生した方に対し、育児休業の取得の機会を確保しています！

育児休業、出生時育児休業以外の両立支援策  
仕事と育児の両立支援

1. 育児休業取得促進策  
2. 育児休業取得促進策  
3. 育児休業取得促進策  
4. 育児休業取得促進策

育児休業に関する相談窓口、制度利用の申し込みにあたって

育児休業取得促進方針・窓口周知例

R3改正で育児、R6改正で介護のための措置が義務化されています

我が社は仕事と介護を両立する社員を積極的にサポートします！

社長からのメッセージ

～我が社の目標～  
介護を理由として退職する社員を生じない

介護休業の取得事例

所 属：製造部 企画課  
氏 名：厚労 太郎さん  
取得期間：1 回目：〇〇年〇月〇日～〇月〇日、2 回目：〇〇年〇月〇日～〇月〇日  
(取得したきっかけ) 〇〇

(介護休業中、復職に向けてどのように対応したか) 〇〇

(復職後の働き方と介護について) 〇〇

(介護休業を取得した感想) 〇〇

(これから介護に直面する職員へのメッセージ) 〇〇

介護休業に関する相談窓口、制度利用の申し込みにあたって

介護休業取得事例収集提供例

②相談窓口設置資料例(個別周知、意向確認、意向聴取記載) 福井労働局HP> 法令様式集> 様式集> 育児・介護休業法> 「当社の育児・介護の両立支援制度」

社員の皆さまへ 当社の仕事と育児・介護の両立支援制度をご存じですか？

企業名

〇窓口部署 〇担当者氏名 〇電話番号・内線番号

当社は、働きながら妊娠・出産、育児や介護を行う方が利用できる様々な制度があります。  
(詳しくは就業規則や育児・介護休業等規定に規定しています)。  
妊娠・出産、育児や介護を行う必要性が生じた方は、どのような制度を利用してどのような働き方を希望されるのか、お早めにご会社人事部門窓口担当者へご相談ください。

妊婦・出産される方へ

- 妊娠中・出産後の産後ケアのために必要な時間を申請することができます。
- 具合が悪くなったり、医師や助産師から指示が出された場合は、必要な措置(通院時間、休憩時間の延長、作業の制限・勤務時間の短縮・休業)を請うるよう申請することができます。
- 普段よりも負担の軽い業務への転換や時間外労働、深夜業などの免除を申請することができます。
- 出産予定日を含む8週間前(双子以上は14週間前)から産前休業を請求することができます。  
(お父さんは出産予定日から育児休業を取得することができます)。
- 産前・産後休業中は社会保険料の支払いが労使双方ともに免除されます。
- 出産した日の翌日から8週間は産後休業(就業禁止期間)です。

育児をする方へ

- 子の1歳の誕生日の前日までの希望する期間男女とも育児休業を取得することができます。
- 子の出生後8週間以内に4週間までの希望する期間、出生時育児休業の取得もできます。
- 育児休業、出生時育児休業中は、雇用保険の育児休業給付金・出生時育児休業給付金が支給されます(要件を満たせば出生後休業支援給付金の加算もあります)。
- 育児休業、出生時育児休業中は、社会保険料の支払いが労使双方ともに免除されます。
- 保育所等に入所できない等の場合は、育児休業を最長2歳まで延長することができます。
- お母さんは1歳になるまで育児時間を請求することができます。
- 3歳までは短時間勤務を利用することができます。
- 3歳までの時短勤務には育児時短就業給付金があります。
- 3歳から小学校入学するまでの間、「柔軟な働き方を実現するための措置」として次の制度のいずれかを利用できます。
- 【制度名】
  - 小学校入学するまでは所定外労働の制限・時間外労働の制限・深夜業の制限の利用、小学校第3学年終了までは看護等休暇を取得することができます。

介護をする方へ

- 対象家族1人につき通算93日まで(3回まで分割可能)、男女とも介護休業を取得することができます。
- 介護休業には、雇用保険の介護休業給付金の支給があります。
- 働きながら介護を行う方は、原則3年間の介護のための勤務時間短縮等の措置を利用することができます【制度名】
  - 併せて、介護のための所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限の利用、介護休業を取得することができます。

各種制度利用の際には、事前に人事部門へ書面による申請が必要となります。  
申請書様式は人事部門にご覧いただけますのでどうぞお気軽にお問合せください。  
休業等の取得の意向のご連絡や、仕事と育児・介護の両立に関する事項(両立支援制度等の利用期間、勤務時間等、勤務地、就業の条件等)に関するご相談についても、上記相談窓口へお願いいたします。

## 3 育児・介護休業等規定等の法改正事項に対応した整備 (R6改正対応例抜粋)

福井労働局HPでは育児・介護休業等規定例・労使協定例をR3、R6改正を見え消しで掲載中です(福井労働局トップ> 法令・様式集> 様式集> 育児・介護休業法) (福井労働局HPトップ <https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>)

(子の看護等休暇)  
第14条  
1 小学校就学の始期に達する第3学年修了までの子を養育する従業員(日雇従業員を除く)は、~~負傷し、又は疾病にかかった~~次に定める当該子の世話をするために、~~又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、~~就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合には1年間につき5日、2人以上の場合には1年間につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。  
一 負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話  
二 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること  
三 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話  
四 当該子の入園(入学)式、卒園式への参加  
2 本条第1項にかかわらず、労使協定によって除外された、~~次の従業員からの子の看護等休暇の申出は拒むことができる。~~  
~~一 入社6か月未満の従業員~~ ←削除!  
二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの子の看護等休暇の申出は拒むことができる。(3項以降 略)

(介護休暇)  
第15条  
1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員(日雇従業員を除く)は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合には1年間につき5日、2人以上の場合には1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。  
2 本条第1項にかかわらず、労使協定によって除外された、~~次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。~~  
~~一 入社6か月未満の従業員~~ ←削除!  
二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。(3項以降 略)

(育児・介護のための所定外労働の制限)  
第16条  
1 ~~3歳に満たない~~小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員(日雇従業員を除く)が当該子を養育するため又は、要介護状態にある家族を介護する従業員(日雇従業員を除く)が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。  
2 本条第1項にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。  
一 入社1年未満の従業員  
二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員  
3 以降 略

### 3 育児・介護休業等規定等の法改正事項に対応した整備（つづき）（R6改正対応例抜粋）

柔軟な働き方を実現するための措置として、①始業時刻等の変更、②テレワーク、③保育施設の設置運営等、④養育両立支援休暇の付与、⑤短時間勤務制度のうち、2つ以上を規定する必要があります（以下は福井局規定例掲載規定抜粋（④と⑤の例、朱書は局独自記載））  
（①、②、③の規定例は厚生労働省HP規定例ページに掲載されています）

#### （柔軟な働き方を実現するための措置）

第20条

- 1 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（対象従業員）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して利用することができる。
  - 一 短時間勤務
  - 二 養育両立支援休暇
- 2 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの柔軟な働き方を実現するための措置の申出は拒むことができる。
  - 一 日雇従業員
  - 二 労使協定によって除外された次の従業員
    - イ 入社1年未満の従業員
    - ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 本条第1項第1号に定める短時間勤務の措置内容及び申出については、次のとおりとする。
  - 一 対象従業員は、申し出ることにより、就業規則第○条の所定労働時間について以下のように変更することができる。  
所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、正午から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする。  
**上記以外の時間帯を希望する場合は、1日2時間の範囲内で勤務時間の短縮を可能とする。その際、短縮後の始業・終業時刻については、従業員が育児短時間勤務申出書(社内様式11)により申し出た時間とする。**
  - 二 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書(社内様式11)により人事部労務課に申し出なければならない。  
申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書(社内様式13)を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第3条第2項、第3項、第4項及び第4条第3項を除く。）を準用する。
- 4 本条第1項第2号に定める養育両立支援休暇の措置内容及び申出については、次のとおりとする。
  - 一 対象従業員は、子の養育を行うために、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき10日を限度として、養育両立支援休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
  - 二 養育両立支援休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。
  - 三 取得しようとする者は、原則として、養育両立支援休暇申出書（社内様式20）を事前に人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。
- 5 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
- 6 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 7 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

11

### 両立支援等助成金のご案内（令和7年度）

厚生労働省  
両立支援等助成金HP

育児・介護と仕事の両立支援に取り組む中小企業事業主を支援する助成金です（以下主なコース）

（助成金HP [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)）

#### 1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備を行い対象労働者が子が出生後8週間以内に育休開始

- 支給額 ①第1種（男性の育児休業取得）1人目 20万円、2・3人目 10万円  
②第2種（男性育休取得率の上昇等） 60万円 ※第2種は1事業主につき1回限りの支給



#### 2 育休中等業務代替支援コース

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、または代替要員を新規雇用（または派遣で受入）した場合に受給できる助成金です。※①～③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。

- 支給額
  - ①手当支給等（育児休業） 育休取得者の業務代替者に手当を支給  
最大140万円（A+B）（A 業務体制整備費：最大20万円、B 業務代替手当：最大120万円）
  - ②手当支給等（短時間勤務） 短時間勤務者の業務代替者に手当を支給  
最大128万円（A+B）（A 業務体制整備費：最大20万円、B 業務代替手当：最大108万円）
  - ③新規雇用（育児休業） 育休取得者の業務代替要員を新規雇用又は派遣で受入れ  
最大 67.5万円（代替期間に応じた額を支給 最短9万円・最長67.5万円）

#### 3 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度等を複数導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合。

- 支給額 ①制度を2つ導入・制度利用 20万円 ②制度を3つ以上導入・制度利用 25万円

#### 4 育児休業等支援コース

プランを作成した上で、労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した場合。

- 支給額 ①育休取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円 ※①②とも1事業主2人まで（無期・有期1人ずつ）

#### 5 介護離職防止支援コース

プランを作成した上で、労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業や、介護両立支援制度を利用した場合。

- 支給額 ※支給額は休業取得・制度利用者1人当たり。①から③それぞれ1事業主5人まで <https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>
  - ①介護休業 対象労働者が介護休業を取得・職場復帰 40万円
  - ②介護両立支援制度 A制度を1つ導入・制度利用 20万円 B制度を2つ以上導入・制度利用 25万円
  - ③業務代替支援（1）新規雇用（介護休業取得者の業務代替要員を新規又は派遣で受入れ） 20万円  
（2）手当支給等 A：介護休業取得者の業務代替者に手当支給 5万円  
B：介護短時間勤務者の業務代替者に手当支給 3万円



12



# 職場におけるハラスメント防止対策の実施について



労働施策総合推進法等関連法の改正（令和元年6月5日）により、職場におけるパワー・ハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主の義務となりました（大企業には令和2年6月1日から施行、中小企業における適用は令和4年4月1日から施行されています）。

併せて、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法においても、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児・介護休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、職場での防止対策に加えて、相談したこと等を理由とする不利益取扱いの禁止、自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協対応、事業主及び労働者の責務が法律上明記される等、防止対策が強化され施行されています（令和2年6月1日施行）。

福井労働局では、企業の皆様に、法に沿った職場におけるハラスメント防止措置を講じていただく、**防止措置を一体的に講じるちらし例等（右）**を作成し福井労働局ホームページに掲載していますのでご参考ください。

- \* 福井労働局HP <https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>（福井労働局HPトップ＞法令・様式集＞様式集＞男女雇用機会均等法関係＞「ハラスメント一体型（R02改正法対応版）社内啓発用ちらし」（ExcelとPDF））
- \* 厚生労働省ハラスメント防止関連特集ページ（パンフレット等ダウンロード可能です）  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html)

厚生労働省  
ハラスメント  
防止HP



13

## ハラスメント対策に関する改正ポイントのご案内

**カスタマー・ハラスメントや、求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主の義務となります！**

（労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律  
公布日：令和7年6月11日 施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日）

**カスタマー・ハラスメントとは以下の3つの要素を全て満たすものです**

- ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
- ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
- ③労働者の就業環境を害すること。

●事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は今後、指針において示される予定です。

★厚生労働省 改正法労働施策総合推進法特集ページ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/zaitaku/index\\_00003.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00003.html)

★「あかるい職場応援団」HPではカスタハラ、就活セクハラを含めハラスメント関連資料や先進事例、研修動画が閲覧できます <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

### 就活セクハラ予防対策は万全ですか？

現行の男女雇用機会均等法及び指針では、セクシュアルハラスメント防止方針の明確化等を行う際に就活生等についても同様の方針を併せて示すことが望ましいこと、相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うよう努めることが望ましいこと等が規定されています。

ちらし等を活用し予防対策を進めましょう。

#### ●こんなことが起きています

性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、性的な事実関係に関する質問、不必要な身体への接触、拒否等したことによる不利益（採用差別・内定取消等）、性的な関係の強要

#### ●こんな場面で起きています

インターンシップに参加した時、企業説明会やセミナーに参加した時、就職採用面接を受けた時、内々定を受けた時や受けた後、リクルーターとあった時、志望先企業の従業員との酒席の場、SNSや就活マッチングアプリを通じてやり取り等を行っていた時、OB／OG訪問の時

（引用：厚生労働省報道発表2021.4.30 『職場のハラスメントに関する実態調査報告書』（令和2年度厚生労働省委託事業））

**ハラスメントは許しません！**

1 職場におけるハラスメントとは？

職場におけるハラスメントとは、人の尊厳に不当な影響を及ぼす言動や行為であり、労働者の能力の発揮を妨げ、また、会社として職務の遂行や業務の遂行に支障を及ぼす言動や行為を指します。

妊娠・出産・育児休業等に関する言動や行為は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの範囲に包含されることがあります。性的な言動や行為は、セクシュアルハラスメントの発生原因や背景となる場合があります。

2 パワー・ハラスメントとは？（パワーハラ）

① 職場において行われる威圧的な言動や行為を指し、被害者が恐怖を感じ、業務遂行に支障を及ぼすこと。

② 被害者の就業環境を害すること。

※（改正労働施策総合推進法により、パワー・ハラスメントが法制化されました。）

3 セクシュアルハラスメントとは？（セクハラ）

「労働者の性に関する言動や行為により労働者の就業環境を害すること（被害者または被害を受けたことにより労働者に支障を及ぼすこと）」又は「就業環境に被害者となる労働者の能力発揮に支障を及ぼすこと」。

妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントとは？

「女性労働者が妊娠・出産したこと等に関する言動により就業環境を害すること、又は育児・介護休業や育児介護関係の諸制度の利用に関する言動により男女労働者の就業環境を害すること」。

他にもハラスメントがあります。就業環境を害する言動がなされないよう注意が必要です。

4 被害者の対応（告訴等）・心療等

5 相談は公平に、相談者だけでなく行為者についてもプライバシーを守って対応します！

6 相談者はもちろん、事業関係の場面に協力した方に不利益な取扱いはいりません！

7 妊娠・出産・育児・介護のための諸制度が利用できます！

8 この方針の対象は

正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている方すべて、また、顧客や取引先の社員の方等も含まれます。また、自社の労働者以外の他の労働者（就業活動中の学生等の求職者等）についてもハラスメントに該当すると思われる言動や行為があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うように努めます。顧客等から苦情の連絡等（カスタマー・ハラスメント）を受けた場合は、迅速かつ適切に対応を行います。

9 相手の立場に立って、最終的言動を繰り返す、ハラスメントのない快適な職場を築いていきます。

13



# 次世代育成支援対策推進法の改正のポイントのご案内 令和7年4月1日施行

認定マーク  
(くるみん)



## ● 育児休業取得状況と時間外労働等の状況把握と、それらの数値目標の義務化について

次世代育成支援対策推進法に基づき、101人以上規模企業の皆様は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定し、行動計画を策定等した旨を労働局長に「一般事業主行動計画策定等届」により届け出ることが義務となっています（100人以下企業は努力義務）。基準を満たす場合認定制度もあります。

令和6年5月の次世代育成支援対策推進法の改正により、法律の有効期限が令和17年3月31日までに延長されるとともに、令和7年4月1日以降、101人以上規模企業が行動計画の策定又は変更を行う際は以下2つの事項が義務となりました。

- ①直近の事業年度における「男性の育児休業等の取得状況」及び「労働時間（※）の状況」を把握すること **【新設】**
- ②「男性の育児休業等の取得状況」及び「労働時間の状況」に係る数値を用いて定量的な目標を設定すること **【新設】**

※労働時間とはフルタイム労働者1人あたりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数

★厚生労働省次世代法特集ページ [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)

厚労省次世代HP



## ● 行動計画公表にあたっては両立支援のひろばを利用ください

行動計画の公表先としてご利用できます。業種、規模別に他社の取組を検索、閲覧もでき行動計画策定のヒントとすることもできます。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト

両立支援のひろば

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



# 女性活躍推進法の改正のポイントのご案内 令和8年4月1日施行

認定マーク  
(えるぼし)



## ● 男女間賃金差異の公表義務企業の拡大と、女性管理職比率の公表の新規義務化について

女性活躍推進法に基づき、101人以上規模企業の皆様は、自社の女性の活躍状況の現状分析や課題把握を行った上で「一般事業主行動計画」を策定し、行動計画を策定等した旨を労働局長に「一般事業主行動計画策定等届」により届け出ることが義務となっています（100人以下企業は努力義務）。基準を満たす場合認定制度もあります。

令和7年6月の女性活躍推進法の改正により、法律の有効期限が令和18年3月31日までに延長されるとともに、令和8年4月1日以降、101人以上規模企業については以下の2つの事項を公表することが義務となりました。

- ①「男女間賃金差異」の公表（これまでは301人以上規模企業が義務）
- ②「女性管理職比率」の公表 **【新設】**

★厚生労働省女性活躍推進法特集ページ <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

厚労省  
女活法  
HP



## ● 公表にあたっては、女性の活躍推進企業データベースを利用ください。

行動計画の公表や自社女性の活躍に関する情報公表先としてご利用できます。業種、規模別に他社の取組を検索、閲覧もでき行動計画策定のヒントとすることもできます。

女性の活躍推進企業  
データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>



15

# 同一労働同一賃金の取組（パートタイム・有期雇用労働法のポイント）のご案内

パートタイム・有期雇用労働法が、大企業においては令和2年4月1日から施行、中小企業における適用は令和3年4月1日から施行されています。これにより、同一企業内における正社員とパートタイム・有期雇用労働者（以下「非正規雇用労働者」という）との間で、基本給、賞与、手当（通勤手当含む）、福利厚生、教育訓練等のあらゆる待遇について不合理な待遇差をなくすこと、選択した雇用形態の待遇に納得して働き続けることができるよう均等・均衡待遇の確保の推進を目指しています。

## ● 均衡待遇（パートタイム・有期雇用労働法第8条）【対象：すべてのパートタイム・有期雇用労働者】

待遇ごとに、その性質・目的に照らして「職務の内容」、「職務内容・配置の変更範囲（人材活用の仕組み）」、「その他の事情」を考慮して、不合理な待遇差を禁止しています。

## ● 均等待遇（パートタイム・有期雇用労働法第9条）【対象：一部のパートタイム・有期雇用労働者】

正社員と非正規雇用労働者との間で、「職務内容」と「人材活用の仕組み」が2つとも同じであるときには、すべての待遇について差別的取扱いをしてはいけません。

「同一労働同一賃金ガイドライン（指針）」には、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないか、原則となる考え方と具体例が記載されています。基本給、賞与、手当等の個別待遇ごとに、「問題となる例」、「問題とならない例」が示されています。

ガイドラインに記載がない「待遇」についても不合理な待遇差は禁止されているのでご注意ください。

★ガイドラインは厚生労働省の「同一労働同一賃金特集ページ」（以下アドレス右QRコード）に掲載されています。

同サイトにはガイドラインに沿った「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」も掲載していますので自社の点検に是非ご活用ください。 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000144972.html>



## ● 待遇に関する説明義務（パートタイム・有期雇用労働法第14条2項）【対象：すべてのパートタイム・有期雇用労働者】

事業主は、非正規雇用労働者から求めがあった時には、「正社員との待遇差の内容や理由」を説明しなければなりません。

事業主は、非正規雇用労働者の求めに応じ、基本的には、職務の内容等の考慮要素が最も近いと判断する正社員との間で、待遇の決定基準に違いがあるのか、違う場合はどのように違うのか、なぜ違うのかといった説明を具体的にしなければなりません。

例えば賃金の決定方法についての説明を求められた場合、「あなたはパートタイム労働者だから賃金は〇〇円だ」という説明では義務を果たしているとはいえません（正社員には夜勤やノルマ達成等の責任を踏まえた支給額、パート職員にはそれらの責任が無い、等）

また、通勤手当を「通勤に要する交通費を補填する趣旨」で支給する場合、職務の内容や配置の変更の範囲が異なることは通勤に要する費用の多寡とは直接関連するものではないため、通常の労働者と同様に非正規雇用労働者にも支給する必要があります。

今まで質問されたことが無くても、質問された際に早急に説明できるよう準備しておきましょう（取組手順書に説明文章例も掲有）。

正社員と非正規雇用労働者の職務内容を評価し、重要度を点数化することにより、基本給の均等・均衡待遇を客観的に確認することができる職務分析・職務評価（働き方改革支援センターのコンサルティング）、非正規雇用労働者の正社員転換等を支援するキャリアアップ助成金等をご活用ください（同一労働同一賃金特集ページに掲載有）。

